

Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho

Preâmbulo

CENTRO DE DIA de S. SILVESTRE, dando cumprimento ao previsto na Lei nº 73/2017 de 16 de Agosto, retificada pela Declaração de Retificação nº 28/2017 de 2 de Outubro, adotou o presente Código de Boa Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, pretendendo assim que o mesmo seja uma base orientadora para todos os que exercem funções no CENTRO DE DIA de S. SILVESTRE, através de contrato de trabalho, em regime de estágio ou outro.

Cláusula 1ª

O "Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho" estabelece linhas de orientação em matéria de conduta profissional relativa à prevenção e combate ao assédio para todos aqueles que exercem funções ou atividades profissionais nos estabelecimentos e instalações do CENTRO DE DIA de S. SILVESTRE.

Cláusula 2ª

O presente Código de Conduta aplica-se aos titulares dos órgãos sociais, representantes, trabalhadores, colaboradores com qualquer vínculo contratual e outras pessoas que participem na atividade da instituição.

Cláusula 3ª

- 1.** É proibida a prática de assédio.
- 2.** Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo,

hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

3. Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não-verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número anterior.
4. O assédio é caracterizado pela intencionalidade e pela repetição.

Cláusula 4ª

São designadamente proibidos os seguintes comportamentos por configurarem assédio no trabalho:

- a) Desvalorizar e desqualificar sistematicamente o trabalho que é executado;
- b) Promover o isolamento social;
- c) Ridicularizar, de forma direta ou indireta, uma característica física ou psicológica;
- d) Efetuar recorrentes ameaças de despedimento;
- e) Não atribuir quaisquer funções profissionais, o que configura uma violação do direito à ocupação efetiva do posto de trabalho;
- f) Estabelecer sistematicamente metas e objetivos de trabalho impossíveis de atingir ou prazos inexecutáveis de cumprir;
- g) Atribuir sistematicamente funções estranhas ou desadequadas à categoria profissional;
- h) Apropriar-se sistematicamente de ideias, propostas, projetos e trabalhos, sem identificar o autor das mesmas;
- i) Divulgar sistematicamente, rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas sobre trabalhadores;
- j) Dar sistematicamente instruções de trabalho confusas e imprecisas;
- k) Pedir sistematicamente trabalhos urgentes, sem necessidade;
- l) Transferir o trabalhador de setor ou de local de trabalho com a clara intenção de promover o seu isolamento;
- m) Falar constantemente aos gritos, de forma a intimidar as pessoas;
- n) Criar sistematicamente situações objetivas de "stress", de modo a provocar o descontrolo na conduta do trabalhador, tais como: alterações ou transferências sistemáticas de locais de trabalho.

Cláusula 5ª

- 1.** A instituição deve divulgar a existência do presente "Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho" junto dos seus trabalhadores, clientes e fornecedores, mediante a sua afixação em local visível nas suas instalações e a sua disponibilização no "site" da instituição.
- 2.** Cabe à instituição a implementação de ações concretas com vista à identificação de fatores de risco para a ocorrência de assédio no local de trabalho.
- 3.** A instituição pode implementar, entre outras, as seguintes ações concretas:
 - a)** Consulta regular aos trabalhadores, que garanta o anonimato das respostas, avaliando ou identificando fatores que aumentem o risco de assédio;
 - b)** Consulta regular aos trabalhadores, que garanta o anonimato das respostas, averiguando a ocorrência de potenciais casos de assédio;
 - c)** Consulta regular aos responsáveis e chefias diretas.
 - d)** Instituição da prática de entrevistas aos trabalhadores em processo de saída voluntária.

Cláusula 6ª

- 1.** O trabalhador que considere estar a ser alvo de assédio no local de trabalho, ou por parte de pessoas com as quais tem relações profissionais, deve reportar a situação à instituição, a qual tratará a mesma de forma confidencial, imparcial, eficiente, célere e com salvaguarda do princípio da inocência.
- 2.** O denunciante e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados disciplinarmente, a menos que atuem com dolo, com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio até decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório.
- 3.** Presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada alegadamente para punir uma infração, quando tenha lugar até um ano após a denúncia ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade, não discriminação e assédio.

Cláusula 7ª

A instituição deve instaurar o competente procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.

Cláusula 8ª

- 1.** A prática de assédio confere à vítima o direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito.
- 2.** A responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio é do empregador.
- 3.** A responsabilidade pelo pagamento da reparação dos danos emergentes de doença profissional prevista no número anterior é da segurança social, nos termos legalmente previstos, ficando esta sub-rogada nos direitos do trabalhador, na medida dos pagamentos efetuados, acrescidos de juros de mora vincendos.

Cláusula 9ª

A prática de assédio constitui contraordenação muito grave, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal, e a sua sanção não pode dispensar a sanção acessória de publicidade prevista na lei.

Cláusula 10ª

A ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, incluindo a prática de assédio denunciada ao serviço com competência inspetiva na área laboral, praticada pela empresa ou seu representante, constitui justa causa de resolução do contrato de trabalho pelo trabalhador.

Cláusula 11ª

Nos termos de regulamentação própria, serão disponibilizados e divulgados pela Autoridade para as condições do Trabalho e pela Inspeção-Geral de Finanças endereços eletrónicos próprios para receção de queixas de assédio em contexto laboral, e informação sobre identificação de práticas de

assédio e sobre medidas de prevenção, de combate e de reação a situações de assédio.

Cláusula 12ª

O presente Código de Conduta entra imediatamente em vigor após a sua aprovação e divulgação, através da sua afixação nas instalações da instituição e da sua disponibilização no “site” da instituição.

Aprovado em Carvalhal da Aroeira, Torres Novas, aos 6 dias do mês outubro de 2017,

A Direção
